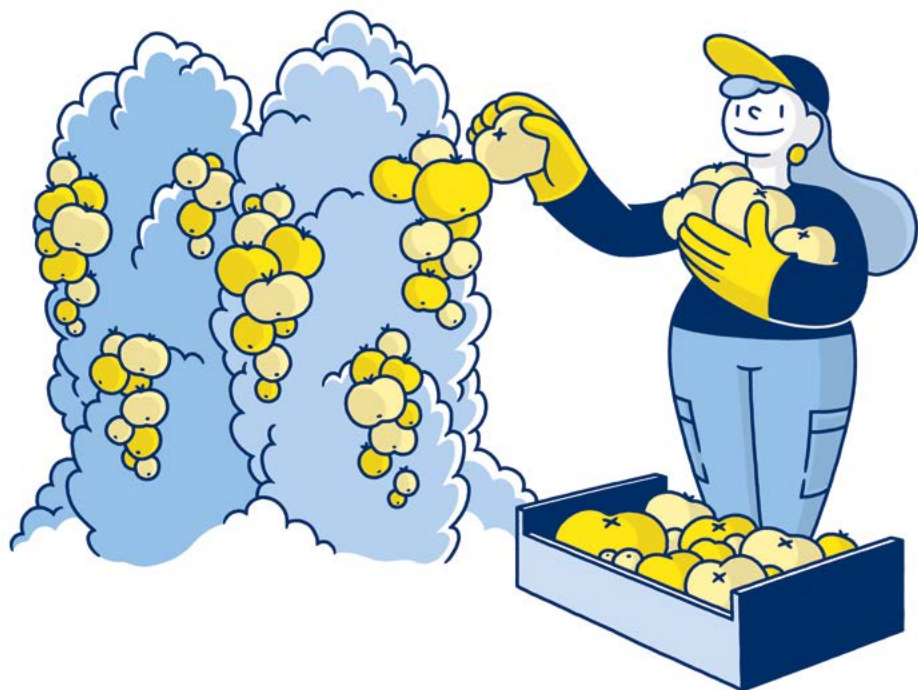




Anställningsvillkor för säsongsarbetare inom jordbruket år 2022



Innehåll

Arbetsavtal	4
Arbetstagarens skyldigheter	5
Arbetsgivarens skyldigheter	5
Arbetstid	5
Pauser och vila	6
Förkortning av arbetstiden	7
Lön	8
Naturaförmåner och andra vederlag	11
Semester	12
Arbetsbets- och lönebokföring	12
Beskattning	12
Arbetsarkydd	13
Sjukdom och olycksfall	14
Personalrum	15
Unga arbetstagare	15
Arbetstagare som kommer från utlandet	16
Mer information om anställningsvillkor	17
Exempel på lönespecifikation	18

Arbetar du som säsongarbetare på en gård med bär-, frukt- eller grönsaksodling?

LÄS HÄR OM DINA ANSTÄLLNINGSVILLKOR!

Anställningsvillkoren grundar sig på kollektivavtalet för landsbygdsnäringarna. Arbetslagstiftningen innehåller bestämmelser om arbetslivet, men många frågor regleras genom kollektivavtal. Det är arbetsgivarförbundet och arbetstagarnas fackförbund som ingår kollektivavtal. I slutet av den här handboken finns mer information om facket och det stöd du kan få därifrån.

Kollektivavtalet för landsbygdsnäringarna anger anställningsvillkoren för alla som arbetar inom branschen. Kollektivavtalet är allmänt bindande, vilket betyder att det ska tillämpas på alla arbetsplatser inom branschen.

Kollektivavtalet för landsbygdsnäringarna finns på [finska](#), [svenska](#), [engelska](#), [ryska](#) och [ukrainska](#). Du kan be din arbetsgivare visa kollektivavtalet. Enligt lag ska kollektivavtalet finnas för påseende på arbetsplatsen.

Kollektivavtalet är allmänt bindande, vilket betyder att det ska tillämpas på alla arbetsplatser inom branschen.

ARBETSAVTAL

Du och din arbetsgivare ska ingå ett skriftligt arbetsavtal genast när anställningen börjar. Läs arbetsavtalets innehåll noggrant innan du skriver under. Om det är något du inte förstår ska du inte underteckna, be i stället om hjälp. Skriv aldrig under en avtalsblankett som inte är ifylld.

Du ska få ett eget exemplar av arbetsavtalet. Spara ditt avtal.

Prövotid

I arbetsavtalet kan man komma överens om en prövotid i början av anställningen. Prövotiden kan utgöra högst hälften av längden på en visstidsanställning. Var flitig i ditt arbete, under prövotiden kan arbetsgivaren häva arbetsavtalet så att det upphör genast. Du har också själv rätt att häva anställningen under prövotiden.

Visstidsanställning

För säsongarbete ingås ett arbetsavtal som gäller en viss tidsperiod. Visstidsanställningen binder bägge parterna fram till det att avtalstiden går ut.

När det gäller säsongarbete inom jordbruket är det också möjligt att anteckna en uppskattning av när arbetet slutar, till exempel i och med att skördesäsongen slutar. Det är bra att komma överens med arbetsgivaren om hur mycket på förhand du ska få information om att arbetet slutar.

ARBETSTAGARENS SKYLDIGHETER

Var flitig och noggrann i ditt arbete. Kom i tid till jobbet och arbeta den avtalade tiden till slut. Fråga efter mer arbetsuppgifter, om arbetet tar slut. Fråga, om du är osäker eller inte förstår. Följ arbetsgivarens anvisningar och instruktioner. Var mycket noga med en god handhygien. Använd vid behov den skyddsutrustning du får av arbetsgivaren. Informera arbetsgivaren om brister i arbetarskyddet.

Arbetsgivaren ska se till att du skolas in i ditt arbete och får information om lönegrunderna och andra anställningsvillkor, rutinerna på arbetsplatsen och trygga arbetssätt.

ARBETSGIVARENS SKYLDIGHETER

Arbetsgivaren är skyldig att följa lagar, kollektivavtal och de villkor som anges i ditt arbetsavtal. Arbetsgivaren ska se till att du skolas in i ditt arbete och får information om lönegrunderna och andra anställningsvillkor, rutinerna på arbetsplatsen och trygga arbetssätt. Arbetsgivaren ska bemöta alla arbetstagare jämlikt och svara för deras säkerhet och arbetshälsa.

ARBETSTID

Ordinarie arbetstid inom landsbygdsnäringarna är högst 8 timmar per dag och 40 timmar per vecka. I arbetsavtalet är det också möjligt att komma överens om en kortare arbetstid, men inte en längre.

Kom ihåg att följa ditt arbetsavtal och att arbeta enligt det timantal som där anges. Arbetsgivaren är skyldig att betala dig lön enligt det avtalade antalet timmar.

Arbetsgivaren ska göra upp en arbetsskiftsförteckning för fyra veckor som visar när dina arbetspass börjar och hur långa de är. Under skördetiden är det svårt att förutse arbetet, men trots det ska arbetsskiftsförteckningen göras upp för så lång tid som möjligt.

Arbetstagaren och arbetsgivaren ska varje gång separat och på förhand komma överens om mertidsarbete och övertidsarbete.

Övertidsarbete och mertidsarbete

Om det finns mycket arbete kan arbetsgivaren be dig att arbeta längre dagar. Du måste inte gå med på mertidsarbete eller övertidsarbete. Du kan inte heller själv besluta att du arbetar längre än överenskommet. Arbetstagaren och arbetsgivaren ska varje gång separat och på förhand komma överens om mertidsarbete och övertidsarbete.

Mertidsarbete är arbete som du utför utöver den tid som anges i arbetsavtalet, men som inte överstiger 8 timmar per dygn eller 40 timmar per vecka. Om ditt arbetsavtal anger att arbetsdagen är 7 timmar och arbetsgivaren ber dig arbeta längre, är den åttonde timmen mertidsarbete. För mertidsarbete betalas samma lön som för övrigt arbete.

Det blir fråga om övertidsarbete när du arbetar utöver ordinarie arbetstid, nämligen det som överskrider 8 timmar per dygn eller 40 timmar per vecka. Om arbetsgivaren ber dig jobba längre, är arbetet från och med den nionde timmen övertidsarbete. För övertidsarbete betalas förhöjd lön. För arbetsdagens nionde och tionde timme betalas en övertidsförhöjning på 50 % och för följande timmar 100 %. Om din arbetsvecka överstiger 40 timmar, betalas för de åtta första timmarna lönen förhöjd med 50 % och för därpå följande timmar lönen förhöjd med 100 %.

Ett företag som är medlem i arbetsgivarförbundet kan ingå ett lokalt avtal som ger möjlighet till 172 timmar mertidsarbete enligt kollektivavtalet, med andra ord övertid utan övertidsersättning. Avtalet ska ingås skriftligt på ett språk som du förstår. Avtalet och mertidsarbetet är helt frivilligt för dig.

Genomsnittlig ordinarie arbetstid

Om ni i arbetsavtalet har avtalat om en 40 timmars veckoarbetstid, kan arbetsgivaren besluta att arbetstiden varierar mellan 4 och 10 timmar per dag och mellan 40 och 50 timmar per vecka. Då jämnas arbetstiden ut till i genomsnitt 40 timmar per vecka under anställningstiden. Arbetsgivaren ska visa upp en arbetstidsplan som omfattar hela anställningstiden och visar hur veckoarbetstiden varierar. Utöver det ska arbetsgivaren göra upp en arbetsskiftsförteckning för minst fyra veckor som visar din dagliga arbetstid och när den börjar.

Övertidsersättning betalas inte för ovan nämnda variationsintervall, men för arbete som utförs efter en 10 timmars arbetsdag har du rätt till övertidsersättning. Om det vid anställningens slut visar sig att arbetstiden inte jämnar ut sig till i genomsnitt 40 timmar per vecka, ska du också få en förhöjning på 50 % enligt reglerna för övertid per vecka.

Observera att arbetsgivaren inte får tillämpa denna utjämning, om den veckoarbetstid som anges i arbetsavtalet är kortare än 40 timmar. I det fallet betalas utöver grundlönen också övertidsersättning.

PAUSER OCH VILA

När arbetsdagen är minst 6 timmar ska du få en måltidsrast som varar en timme. Du kan också komma överens med din arbetsgivare om att måltidsrasten bara är 30 minuter. Måltidsrasten räknas inte som arbetstid och för den tiden betalas ingen lön.

Under en arbetsdag som varar minst 8 timmar har du rätt till två 12 minuter långa pauser. Under en kortare arbetsdag får du en 12 minuters paus. Pauserna är arbetstid och för den tiden betalas lön.

Vid brådskande sådd och skördearbete inom jordbruket är det möjligt att senarelägga den veckovila på minst 35 timmar som du i vanliga fall har rätt till. Du har dock rätt att få den senarelagda veckovilan inom två månader från den tidpunkt då den flyttades. Om veckovila inte ges ska arbetsgivaren betala dig ersättning i pengar för veckovilan i enlighet med de fullgjorda arbetstimmar.

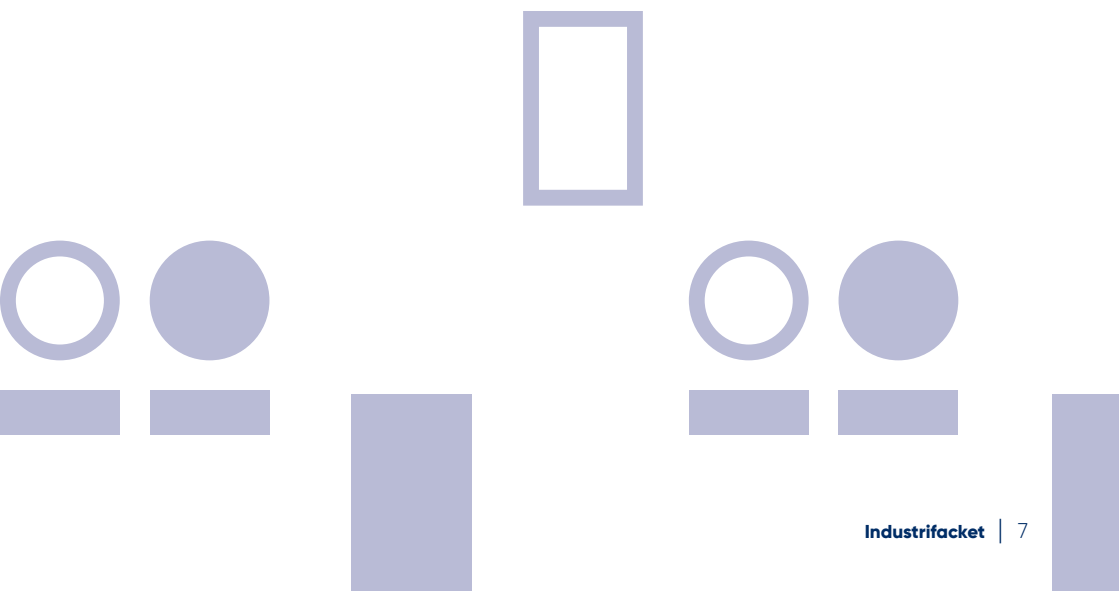
Om veckovila inte ges ska arbetsgivaren betala dig ersättning i pengar för veckovilan i enlighet med de fullgjorda arbetstimmar.

FÖRKORTNING AV ARBETSTIDEN

Om du i ditt arbetsavtal har 40 timmars arbetsvecka, har du rätt till avlönad förkortning av arbetstiden, dvs. så kallade pekkas dagar, enligt följande:

Fullgjorda arbetsdagar	Förkortning av arbetstiden	
	i fridagar	i timmar
minst 17	1	8
minst 34	2	16
minst 51	3	24
minst 68	4	32
minst 85	5	40
minst 102	6	48
minst 119	7	56
minst 136	8	64
minst 153	9	72
minst 170	10	80
minst 194	11	88
minst 212	12,5	100

I stället för att ta ut betald ledighet kan du också komma överens med arbetsgivaren om att du får ett tillägg på 5,5 %.



LÖN

Lönen avtalar du med arbetsgivaren i arbetsavtalet.

Lönen betalas in på ditt bankkonto två gånger per månad, om ni inte har avtalat om något annat. Om du avtalar med din arbetsgivare om att lönen betalas ut först när anställningen slutar, ska du varje månad granska den lönespecifikation du får av din arbetsgivare och kontrollera att lönen är korrekt.

Arbetsgivaren innehåller skatt och lagstadgade socialförsäkringsavgifter från lönen. Arbetsgivaren får inte innehålla andra avgifter, om ni inte kommit överens om det. Avtala alltid skriftligt om allting.

Avtala alltid skriftligt om allting.

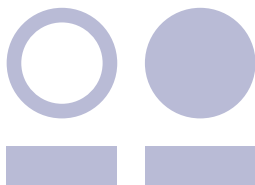
Timlön

Minimitimlönen inom branschen är 9,00 euro/timme. Om du har mer krävande arbetsuppgifter än vanligt plockningsarbete, är minimilönen högre beroende på kravgruppen enligt kollektivavtalet. För skolelever och studerande under 18 år är minimilönen 6,30 euro/timme (70 %).

Om du inte har tidigare arbetserfarenhet inom jordbruket är minimilönen under orienteringsperioden 8,10 euro/timme (90 %). Under denna period då du skolas in i arbetet betalas alltid timlön och lönen under orienteringsperioden ska avtalas i arbetsavtalet. Lön för orienteringsperioden kan tillämpas i högst 2 månader, dock endast under den tid då du verkligen skolas in i arbetet. Vid plockningsarbete kan orienteringsperioden inte vara länge. Under samma arbetsperiod kan det förekomma orienteringsperioder för flera olika produkter.

Kompetenstillägg

Om du har arbetat hos samma arbetsgivare utan avbrott eller under flera säsonger sammanlagt 10 månader, får du ett yrkeskompetenstillägg på 4–30 % som läggs till timlönen.



Ackordslön


Du kan också avtala om ackordslön med din arbetsgivare. Det avtalas alltid skriftligt i arbetsavtalet innan arbetet börjar.

Ackordslönen ska fastställas så att den genomsnittliga arbetsprestationen vid normal ackordstakt ger en ackordsförtjänst som är minst 20 % högre än den minimilön som ligger till grund för beräkningen. Prissättningen utgår från kravgruppens timlön och den ska antecknas i ditt arbetsavtal. Orienteringsperiodens lön får inte användas som grund för prissättningen.

År 2022 är till exempel den rekommenderade ackordslönen vid jordgubbsplockning 1,08 euro/kg. Med en normal ackordstakt på 10 kg/timme blir förtjänsten 10,80 euro/timme, vilket är 20 % högre än minimilönen 9,00 euro.

Under orienteringsperioden ska arbetsgivaren förklara för dig hurdan den normala ackordstakten är för varje bär, frukt eller grönsak. Normal ackordstakt innebär i praktiken den arbetsprestation som du förväntas nå på en timme. När ackordstakten fastställs ska arbetsgivaren också beakta den tid som under arbetsdagen går åt till att ge dig instruktioner, fylla i tim- och ackordskort, flytta arbetsredskap eller produkter som du plockat, utföra eventuella kompletterande arbetsmoment och hålla de pauser som du har rätt till.

Ackordslönen kan ändras mitt under säsongen till exempel på grund av skördemängden, vädret eller skillnaden mellan olika sorter, men arbetsgivaren ska alltid informera om förändringar och motivera dem. Det är dock inte tillåtet att avvika från ackordstillägget på minst 20 %. Ackordslönen kan ändra därför att den normala arbetstakten behöver omdefinieras. Till exempel den rekommenderade ackordslönen vid jordgubbsplockning utgår från att man plockar 10 kg i timmen, men av de orsaker som nämns ovan kan arbetstakten ändras till en annan kilomängd per timme.



Arbetsgivaren är skyldig att klargöra att ackordprissättningen är korrekt.

Arbetsgivaren är skyldig att skola in dig i arbetet så att du har tillräckliga kunskaper och därigenom också förutsättningar för att nå ackordsförtjänsten. Se till att du arbetar i den ackordstakt som arbetsgivaren fastställt. Hela idén med ackordslön är att du arbetar så effektivt som möjligt och uppnår en lön som är högre än den normala timlönen.

I ackordsarbete garanteras du den timlön som avtalats i arbetsavtalet. Om skördemängden är knapp eller om förhållandena på grund av dåligt väder eller orsaker som beror på arbetsgivaren är sådana att förutsättningarna för ackordsarbete inte uppfylls, ska plockningsarbetet övergå till timlön, eller också ska arbetsgivaren på basis av arbetstimmarna betala skillnaden mellan ackordslönen och timlönen senast vid anställningens slut.

Om det är du själv som är orsaken till att du inte uppnår normal ackordstakt och det inte beror på sådana orsaker som nämns ovan, ska arbetsgivaren ge dig ytterligare inskolning för arbetet och anvisningar för hur du kan hålla arbetstakten. Dessutom ska arbetsgivaren inom två veckor från det att ackordsarbetet inleddes anmärka om din arbetstakt och visa upp en kalkyl över dina arbetstimmar och det du plockat. Om du fortsätter att jobba långsammare än ackordstakten är arbetsgivaren endast skyldig att garantera dig en lön som motsvarar orienteringsperiodens lön. Om din arbetsgivare inte säkerställer att du skolats in och inte heller ger dig en anmärkning på det sätt som beskrivs ovan, får du den timlön som anges i arbetsavtalet.

Arbetsgivaren är skyldig att klarlägga att ackordprissättningen är korrekt. Arbetsgivaren är också skyldig att se till och övervaka att det finns förutsättningar för ackordsarbete. På begäran är arbetsgivaren skyldig att bevisa att du har haft möjlighet att nå ackordslönen. Normal arbetstakt har fastställts på rätt sätt, om mer än hälften av plockarna under säsongen har nått ackordsförtjänsten. Din lön granskas alltså under hela arbetstiden och i förhållande till resultatet hos gårdens övriga arbetstagare.

Det går inte att kontrollera ackordslönens riktighet utan uppgifter om fullgjorda arbetstimmar. Arbetsgivaren har en lagstadgad skyldighet att ha arbetstidsbokföring för varje enskild arbetstagare och att spara den. Det är också bra om du själv noggrant för bok över dina arbetstimmar. Det kan behövas om det blir aktuellt att granska att du fått rätt lön.

Om det visar sig att ackordspriset inte har varit korrekt definierat, ska arbetsgivaren betala skillnaden mellan den uppnådda lönen och kravgruppens timlön som en slags garantilön.



Söndagsarbete

För arbete som utförs på söndagar betalas lönen förhöjd med 100 %. Ett undantag är dock plockningsarbete med ackordslön för vilket inte betalas ersättning för söndagsarbete.

Om det arbete som utförs på söndag samtidigt är övertidsarbete, betalas dessutom övertidsförhöjning.

Nattarbete

För arbete som utförs kl. 22–05 betalas lönen förhöjd med 20 %.

NATURAFÖRMÅNER OCH ANDRA VEDERLAG

Utöver pengar kan din lön också bestå av andra vederlag. Din arbetsgivare kan ge dig förmåner som värderas i pengar, till exempel bostads- eller kostförmån, och som vid beskattningen betraktas som en del av lönen.

Skatteförvaltningen har fastställt följande värden på naturaförmåner:

- förmån med fritt uppehälle i gemensamt rum 532 euro/månad (bostad, kost, belysning, värme)
- förmån med fritt uppehälle i eget rum 554 euro/månad (bostad, kost, belysning, värme)
- bostadsförmån i gemensamt rum med centraluppvärmning 147 euro/månad (bostad, belysning, värme)
- bostadsförmån i rum med ugnsuppvärmning 51 euro/månad (bostad, belysning, värme)
- kostförmån 7,15 euro/måltid

Kom alltid skriftligt överens med arbetsgivaren om allt som gäller löner och naturaförmåner.

Kom alltid
skriftligt överens
med arbetsgivaren
om allt som
gäller löner och
naturaförmåner

SEMESTER

När du arbetar tjänar du in betald semester. Säsongsarbete är en visstidsanställning och då tas inte semester ut, utan i stället betalas en semesterersättning på 12,5 % av arbetsförtjänsten. Ersättningen betalas när anställningen upphör eller enligt överenskommelse med arbetsgivaren i samband med varje löneutbetalning. Kontrollera att semesterersättningen finns med i din slutlön.

ARBETSTIDS- OCH LÖNEBOKFÖRING

Arbetsgivaren är enligt lagen skyldig att ha arbetstidsbokföring, också vid ackordsarbete.

Arbetsgivaren ska minst en gång per månad ge dig en lönespecifikation, även i det fallet att ni har avtalat om att lönen betalas ut först när anställningen slutar. Av lönespecifikationen ska framgå grunderna för lönebestämningen, till exempel utförda arbetstimmar eller antalet bärkorgar. I lönespecifikationen anges betalda tillägg, semesterersättning och naturaförmåner, liksom också innehållningar av arbetstidarens lön.

Arbetsgivaren ska minst en gång per månad ge dig en lönespecifikation.

Skriv också själv noggrant upp alla dina arbetstimmar, också ackordstimmarna, och de mängder du plockar. När du får lönespecifikationen granskar du med hjälp av dina anteckningar att lönen har räknats rätt. Om det finns fel i din lönespecifikation ska du genast informera arbetsgivaren om det.

BESKATTNING

Ge ditt skattekort till arbetsgivaren genast i början av anställningen. Arbetsgivaren innehåller skatt från din lön och redovisar innehållen skatt och arbetsgivarens lagstadgade sjukförsäkringsavgifter till Skatteförvaltningen.

Om du kommer från utlandet till Finland för att arbeta i högst 6 månader, tas en källskatt på 35 % ut av din lön. Du kan också begära progressiv beskattning av Skatteförvaltningen genom att ansöka om ett skattekort för begränsat skattskyldiga hos skattebyrån.

För att få ett skattekort ska du fylla i Skatteförvaltningens blankett 6148r Yrkande om progressiv beskattning av förvärvsinkomster (svenska), Request for progressive taxation of earned income form (engelska). Som bilaga till blanketten behövs en kopia av ditt pass och en eventuell fullmakt. Om du redan har en finländsk personbeteckning och endast behöver ett skattekort, kan du ansöka om skattekort med samma blankett. Ange din finländska personbeteckning på blanketten. Då behövs ingen kopia av passet.

Om du vill att ditt skattekort skickas direkt till din arbetsgivare, bifoga en fullmakt till blankett 6148r om att skattekortet och utredningsdelen kan skickas direkt till arbetsgivaren. Fullmakt kan ges med blankett 3818r [Fullmakt för skatteärenden](#) (svenska), [Letter of authorisation for tax representation](#) (engelska).

Det lönar sig att läsa Skatteförvaltningens detaljerade anvisningar: [Bärplockning eller annat säsongsarbete i Finland – så här sköter du om skatteärenden](#) (svenska), [Berry picking or other seasonal work – how to take care of your taxes](#) (engelska).

Närmare information om beskattningen får du av Skatteförvaltningen www.vero.fi/sv.

ARBETARSKYDD

Din arbetsgivare ska visa dig rätt arbetsställningar och hur du byter ställning, hurdan klädsel som är lämplig i arbetet och hur du håller pauser i arbetet för att du ska undvika förlamning av peroneusnerven. Sträck på musklerna och skaka på dem alltid efter statiska arbetsmoment.

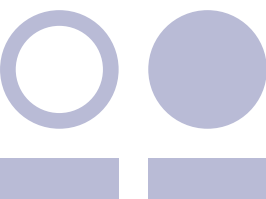
Kom ihåg att skydda dig mot solen och att dricka tillräckligt under heta dagar.

Om du går på gräsbevuxna områden eller annars i naturen, skydda dig mot fästingar med hjälp av ljusa kläder med långa ärmor och byxben. Kontrollera varje kväll att du inte har fästingar på dig.

Om du blir stucken av ett bi eller en huggorm, informera genast din chef.

Regionförvaltningsverket är den myndighet som övervakar att arbetsgivaren har sett till arbetsmiljön så att arbetet kan utföras på ett tryggt och hälsosamt sätt.

Närmare upplysningar: www.avi.fi/sv



SJUKDOM OCH OLYCKSFALL

Arbetsgivaren måste ha ett sådant avtal om företagshälsovård som lagen förutsätter, dvs. att det innehåller en nyanställningsundersökning och hjälp vid olycksfall i arbetet. Ett mer omfattande avtal om företagshälsovård som också innehåller läkartjänster är frivilligt. Om du blir sjuk ska du genast säga det själv direkt till din chef. Arbetsgivaren ska vid behov hänvisa dig till läkare.

Om arbetsgivarens avtal om företagshälsovård inte innehåller vård av sjukdom, kan det hända att du själv måste betala för läkarbesöket.

Om du kommer till Finland från ett land utanför EU för säsongarbete inom jordbruket, ska du själv ansöka om rätt till offentlig sjukvård hos FPA. Det gör du med blankett SV 139 Intyg över rätt till vårdförmåner i Finland (säsongarbetare), Certificate of entitlement to medical treatment in Finland (seasonal worker) (engelska).

Om du kommer till Finland för att arbeta under en kortare tid än 90 dagar, kan du ansöka om denna rätt genast när Migrationsverket har beviljat intyget för säsongarbete eller Finlands beskickning har beviljat visum för säsongarbete. När det gäller personer med ett längre uppehållstillstånd för arbete avgörs rätten till offentlig hälso- och sjukvård och rätten till social trygghet i Finland efter att personen fått en finländsk personbeteckning.

FPA ger dig ett intyg över rätt till vårdförmåner i Finland. När du visar upp intyget inom den offentliga hälso- och sjukvården får du vård till samma pris som personer bosatta i Finland.

Mer information: www.fpa.fi

Om du blir sjuk ska du genast säga det själv direkt till din chef. Arbetsgivaren ska vid behov hänvisa dig till läkare.

Arbetsgivaren måste ha en sådan olycksfallsförsäkring som lagen förutsätter. Om du råkar ut för ett olycksfall i arbetet ska du genast berätta det för din arbetsgivare. Det är viktigt att skadan registreras. Avbryt arbetet och ta dig till första hjälpen.

Om du plötsligt blir sjuk har du rätt att med egen anmälan vara borta från arbetet i högst två dagar. Av grundad anledning kan arbetsgivaren dock kräva att du besöker en läkare. Arbetsavtalet får inte sägas upp därför att du på grund av sjukdom eller olycksfall inte kan arbeta.

För den tid du är arbetsförmögen betalas lön för sjukdomstid. Om anställningen har fortgått en vecka, har du rätt till 50 % av lönen för den dag du insjuknar och därpå följande 9 vardagar. Om anställningen har fortgått en månad, har du rätt till lön för de arbetsdagar som ingår i en tidsperiod på 28 dagar. Om du tidigare har varit anställd hos samma arbetsgivare minst 3 månader, kommer du under följande säsong att omfattas av den sistnämnda regeln efter 14 dagar, och under den tredje säsongen genast vid anställningens början. I korta anställningar som varar mindre än 10 månader är den första sjukdagen dock oavlönad.

Om du råkar ut för ett olycksfall i arbetet ska du genast berätta det för din arbetsgivare.

PERSONALRUM

På åkrar och där bär plockas ska det finnas ordentliga arbetsförhållanden, toalett och pausrum. Arbetsgivaren ska se till att du har tillgång till friskt dricksvatten. Det ska också finnas ändamålsenliga ställen där man kan tvätta sig, klä på sig och äta. Inkvarteringen är vanligen anspråkslös, men den ska vara godtagbar och trygg. Det ska finnas ställen där man kan torka sina kläder.

UNGA ARBETSTAGARE

Det år du fyller 14 år kan du utföra lätt arbete. Då kan din arbetstid vara högst 7 timmar per dag och 35 timmar per vecka och infalla kl. 8–20. Du behöver samtycke av din vårdnadshavare eller också kan din vårdnadshavare ingå arbetsavtalet för dig.

När du är 15 år får du själv ingå arbetsavtal. I åldern 15–17 år får du avtala om samma ordinarie arbetstid som myndiga arbetstagare. Din arbetstid kan dock vara högst 9 timmar per dag och 48 timmar per vecka och infalla kl. 6–22.

ARBETSTAGARE SOM KOMMER FRÅN UTLANDET

Alla som arbetar i Finland omfattas av samma anställningsvillkor.


Enligt Finlands lag får inga arbetsförmedlingsavgifter tas ut av arbetstagaren. Du ska inte betala till någon för din arbetsplats; varken till arbetsförmedlingen, arbetsgivaren eller arbetsledaren. Säsongsarbetet ska basera sig på ett arbetsavtal som ingåtts direkt mellan säsongsarbetaren och arbetsgivaren i Finland.

Om du kommer från utlandet för att arbeta i Finland måste du ha tillstånd att arbeta här under hela anställningstiden. Du är skyldig att visa upp de dokument som gäller ditt uppehålls- och arbetstillstånd för arbetsgivaren, men du behöver inte överlåta ditt pass till arbetsgivaren.

Närmare information om de tillstånd som gäller säsongsarbete fås av Migrationsverket:

www.migri.fi/sv/sasongsarbete

I den flerspråkiga databanken infoFinland.fi hittar du heltäckande information om det finländska samhället, tjänster och fritidsaktiviteter, till exempel om att röra sig i naturen och om fiske: www.infofinland.fi



Alla som arbetar
i Finland omfattas
av samma
anställningsvillkor.

MER INFORMATION OM ANSTÄLLNINGSVILLKOREN

Industrifacket är fackförbundet för jordbrukets arbetstagare. Facket består av organiserade medlemmar som utvecklar och bevakar sina anställningsvillkor genom sin kollektiva kraft.

Som medlem av Industrifacket kan du påverka förhållandena på din arbetsplats och göra din röst hörd. Säsongsarbetarnas röst är viktig! Industrifacket utvecklar arbetstagarnas anställningsvillkor genom att ingå kollektivavtal med arbetsgivarna. Tillsammans med Landsbygdens Arbetsgivareförbund har Industrifacket förhandlat fram de anställningsvillkor som presenteras i den här handboken.

Som
säsongsarbetare
kan du också bli
medlem.

Om du blir medlem i Industrifacket genast när din anställning börjar får du råd och hjälp med att lösa problem som under din medlemstid uppkommit på arbetsplatsen. Facket hjälper sina medlemmar till exempel med att efter anställningens slut retroaktivt få lönefordringar utbetalda eller att hitta lösningar i situationer då en medlem upplever sig ha blivit bemött på ett olagligt sätt i arbetet.

Alla arbetstagare som arbetar inom jordbruket och fyllt 15 år kan bli medlemmar i Industrifacket, oberoende av nationalitet eller anställningens längd. Att vara medlem i ett fackförbund är en grundläggande rättighet. Arbetstagare får inte diskrimineras på grund av att de är medlemmar eller verksamma i ett fackförbund.

Det enklaste sättet för en säsongsarbetare att bli medlem är via följande länk:

<http://www.teollisuusliitto.fi/sv/medlemskap/ska-jag-bli-medlem/sasongsarbetare-som-kommer-fran-utlandet/>

Närmare upplysningar: www.teollisuusliitto.fi/sv

Landsbygdens Arbetsgivareförbund ger landsbygdens arbetsgivare råd i anställningsfrågor. Närmare upplysningar: www.tyonantajat.fi/sw



EXEMPEL PÅ LÖNESPECIFIKATION

Työnantajan nimi	Palkanmaksukausi / Lönebetalningsperiod		
Työntekijän nimi	1.7.2022–31.7.2022		
TYÖNTEKIJÄN BRUTTOPALKKA / BRUTTOLÖN			
PERUSPALKKA	Tunnit / timmar	á	Yhteensä / totalt
Aikapalkkatyö, säännöllinen työaika / Arbete med tidlön, ordinarie arbetstid	160	9,00	1440,00
Aikapalkkatyö, ylityötunnit / Arbete med tidlön, övertidstimmar	1	9,00	9,00
Urakkatyö / Ackordsarbete	160 kg	1,08	172,80
KOROTUSOSAT	Tunnit / timmar	á	Yhteensä / totalt
Vuorokautinen ylityö 50 % / Övertid per dygn	1	4,50	4,50
Vuorokautinen ylityö 100 %	0		
Viikoittainen ylityö 50 % / Övertid per vecka	0		
Viikoittainen ylityö 100 %	0		
Sunnuntaityö tai vastaava 100 % / Söndagsarbete	0		
ERILAISET LISÄT JA KORVAUKSET			
Lomakorvaus 12,5 % / Semesterersättning	203,29		
Arkipyhäkorvaus / Söckenhelgersättning	0		
Työajanlyhennys 5 % / Arbetstidsförkortning	88,70		
LUONTOISEDUT	Yhteensä		
Asunto (yhteishuone; uunilämmitys) / Bostadsförmån	51,00		
BRUTTOPALKKA YHTEENSÄ / BRUTTOLÖN TOTALT	1969,29		
RAHAPALKKASTA TEHTÄVÄT VÄHENNYKSET / AVDRAG FRÅN PENNINGLÖNEN			
Ennakonpidätys-% 8,6 %	169,36		
Työntekijän työeläkevakuutusmaksu 7,15 %	140,80		
Työntekijän työttömyysvakuutusmaksu 1,40 %	29,54		
Maksettu palkkaennakko / Betalda löneförskott	0		
Vähennykset yhteensä / Totalt	339,70		
TYÖNTEKIJÄN NETTOPALKKA / NETTOLÖN	1578,59 euroa		

Innehållningar och avgifter beräknas på bruttolönen

Om ni avtalat om en %-ersättning

Penninglön 1 918,29 + naturaförmån 51 = bruttolön 1969,29

Avdrag som görs på penninglönen 1 918,29 och som beräknats på bruttolönen 1969,29

Redovisas till Skatteförvaltningen (procenten är specifik för varje arbetstagare)

Obligatorisk arbetspensionsförsäkringspremie

Obligatorisk arbetslöshetsförsäkringspremie (gäller ej säsongarbetare från tredje länder)

Betalas till arbetstagaren

